


Муниципальное дошкольное образовательное учреждение  
«Детский сад городского округа Стрежевой»  
Структурное подразделение «Росинка»

Рассмотрено на заседании Педагогического совета СП «Детский сад Стрежевой» СП «Росинка» 30.08.2022 Протокол №1	Утверждаю Заведующий СП «Детский сад Стрежевой» СП «Росинка»  С.В. Полоскина приказ от 30.08.2022 №35
--	--

**Проект**  
**развития наставничества**  
**«Перспектива»**  
в муниципальном дошкольном образовательном учреждении  
«Детский сад городского округа Стрежевой»  
Структурное подразделение «Росинка»



г. Стрежевой

Паспорт проекта

Наименование	«Перспектива», проект развития наставничества в СП «Детский сад Стрежевой» СП «Росинка»
Основание для разработки	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2018 № 204 «О национальных и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года».</li> <li>2. Региональная программа поддержки и сопровождения молодых педагогов Томской области, утв. распоряжением ДОО ТО от 13.03.2020 № 195-р.</li> <li>3. Муниципальная модель «Создание условий для развития профессиональных компетентностей педагогов в образовательных учреждениях в условиях реализации ФГОС в городском округе Стрежевой», принята на заседании городского методического совета УО 19.02.2014 г.</li> <li>4. Приказ Управления образования Администрации городского округа Стрежевой № 204 от 11.06.2020г. «О направлении рекомендаций по подготовке пакета нормативно-правового и методического обеспечения организации наставничества на уровне образовательного учреждения».</li> <li>5. Положение о наставничестве в Муниципальном дошкольном образовательном учреждении «Центр развития ребенка детский сад № 10 «Росинка» городского округа Стрежевой», утв. Приказом от 02.02.2015г. №21</li> <li>6. Положение о «Школе молодого педагога Муниципальном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад городского округа Стрежевой» Структурное подразделение «Росинка»</li> </ol>
Заказчик и основной разработчик	Муниципальное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад городского округа Стрежевой» Структурное подразделение «Росинка»
Разработчики	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Полоскина С.В., заведующий СП.</li> <li>2. Петрова М.В., заместитель заведующего по УВР.</li> <li>3. Трушкова О.М., старший воспитатель.</li> <li>4. Жирова Н.П., воспитатель.</li> </ol>
Цель	Создание эффективной модели педагогического наставничества как элемента инфраструктуры СП.
Задачи	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Обеспечить функционирование «Школы молодого педагога».</li> <li>• Оптимизировать ресурсы СП, для организации системной профессиональной подготовки педагогов.</li> <li>• Обеспечить условия для диссеминации опыта педагогического наставничества.</li> <li>• Обеспечить условия для экспертной деятельности наставников.</li> <li>• Обеспечить эффективность реализации проекта по развитию системы наставничества.</li> </ul>
Срок реализации	2022-2024гг.



<p>Ожидаемые результаты</p>	<p>1) Обеспечено осуществление диссеминации имеющегося в образовательном учреждении актуального опыта, направленного на формирование и закрепление на практике профессиональных знаний, умений и навыков, совершенствование профессиональной компетентности педагогов СП:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Не менее одного педагога принимает участие в ежегодных мероприятиях по распространению опыта и обучению педагогов.</li> </ul> <p>2) Обеспечен наилучший выбор кадровых, материально-технических и методических ресурсов СП, для организации образовательных событий и методических мероприятий, направленных на профессиональное становление и развитие педагогов, в т.ч. педагогов наставников:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Не менее 10% педагогов-наставников СП представляют свой опыт работы в области наставничества не реже 1 раза в год на муниципальном уровне;</li> <li>- Не менее 10% молодых/начинающих педагогов и 10% педагогов наставников принимают участие в профессиональных конкурсах в области наставничества.</li> </ul> <p>3) Организованы отдельные мероприятия (педагогические мастерские, методические семинары и пр.) для распространения успешного опыта в достижении педагогического результата, в т.ч. включающие виртуальные формы трансляции опыта:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Не менее 70% молодых/начинающих педагогов со стажем работы до 3-х лет в возрасте до 35 лет не реже 4 раз в год принимают участие в работе отдельных мероприятий.</li> </ul> <p>4) Организованы практики публичной экспертизы методических материалов наставников и/или наставляемых:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Не реже 1 раза в год в СП проводится конкурс методических разработок молодых/начинающих педагогов и педагогов-наставников с привлечением к экспертизе материалов педагогов-наставников.</li> </ul> <p>5) Обеспечена эффективность реализации проекта по развитию системы наставничества:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Не менее 30% молодых специалистов, педагогов со стажем работы в СП до 3-х лет продолжили работу в данном СП;</li> <li>- Не менее 10% молодых/начинающих педагогов принимают участие в профессиональных конкурсах в области наставничества.</li> </ul>
-----------------------------	--



## Пояснительная записка

Качество образования определяется компетентностью педагога в его профессиональной деятельности, а профессионализм приходит с опытом. Как правило, начинающие педагоги имеют хорошую теоретическую подготовку, но слабо представляют повседневную педагогическую практику. В условиях введения профессиональных стандартов актуальность проблемы методического сопровождения молодых педагогов, оказание непосредственной помощи в организации образовательной деятельности в ДОУ в соответствии с современными требованиями в настоящее время приобретает первостепенное значение.

С первого дня работы начинающий педагог выполняет те же обязанности и несет ту же ответственность, что и воспитатель с опытом, а воспитанники и родители не делают скидки на неопытность. Таким образом, возникает противоречие между теоретической подготовкой начинающего воспитателя и его практической готовностью к педагогической деятельности.

Одна из наиболее эффективных форм профессиональной адаптации начинающих педагогов — наставничество, которое способствует становлению и развитию профессионализма молодого/начинающего педагога. Задача наставника — помочь начинающему педагогу реализовать себя, найти свою методическую «изюминку», развить личностные качества и профессиональные умения и увидеть положительный результат совместной деятельности в результате сотрудничества.

В свою очередь, деятельность педагога-наставника — это совершенствование уровня собственного мастерства и, как следствие, повышение качества знаний учащихся и образования в целом.

Таким образом, наставничество обеспечивает непрерывный процесс совершенствования профессионального мастерства как самого педагога-наставника, так и молодого/начинающего педагога-специалиста, раскрывает его педагогический потенциал, содействует развитию его общекультурного и профессионального кругозора, творческих способностей и мастерства.

Основной целью системы наставничества в дошкольном образовательном учреждении становится создание условий для профессионального роста молодых педагогов, способствующих снижению проблем адаптации и успешному вхождению в профессиональную деятельность молодого педагога. Деятельность методической службы СП при работе с молодыми/начинающими педагогами, определяются нормативными и правовыми документами, Уставом СП, Положением о наставничестве, Положением о «Школе молодого педагога».

В контексте вышеперечисленного проект «Перспектива» обогащает имеющуюся систему методической работы по непрерывному образованию педагогов технологией «Наставничество» и закрепляет её важную роль в становлении профессиональных педагогических кадров, независимо от возраста и стажа работы.

### Стратегическая цель и задачи проекта

Целью проекта является создание эффективной модели педагогического наставничества как элемента инфраструктуры СП.

Задачами проекта определены:

- Обеспечить нормативно-методическое сопровождение наставнической деятельности в СП.
- Оптимизировать ресурсы СП, для организации системной профессиональной подготовки педагогов.
- Обеспечить условия для диссеминации опыта педагогического наставничества.
- Обеспечить условия для экспертной деятельности наставников.
- Обеспечить эффективность реализации проекта по развитию системы наставничества.

### Ожидаемые результаты:

1) Обеспечено осуществление диссеминации имеющегося в образовательном учреждении актуального опыта, направленного на формирование и закрепление на практике профессиональных знаний, умений и навыков, совершенствование профессиональной компетентности педагогов.



2) Обеспечен наилучший выбор кадровых, материально-технических и методических ресурсов СП для организации образовательных событий и методических мероприятий, направленных на профессиональное становление и развитие педагогов.

3) Организованы отдельные мероприятия (педагогические мастерские, методические семинары и пр.) для распространения успешного опыта в достижении педагогического результата, в т.ч. включающие виртуальные формы трансляции опыта.

4) Организованы практики публичной экспертизы методических материалов наставников и/или наставляемых.

5) Обеспечена эффективность реализации проекта по развитию системы наставничества на уровне СП.

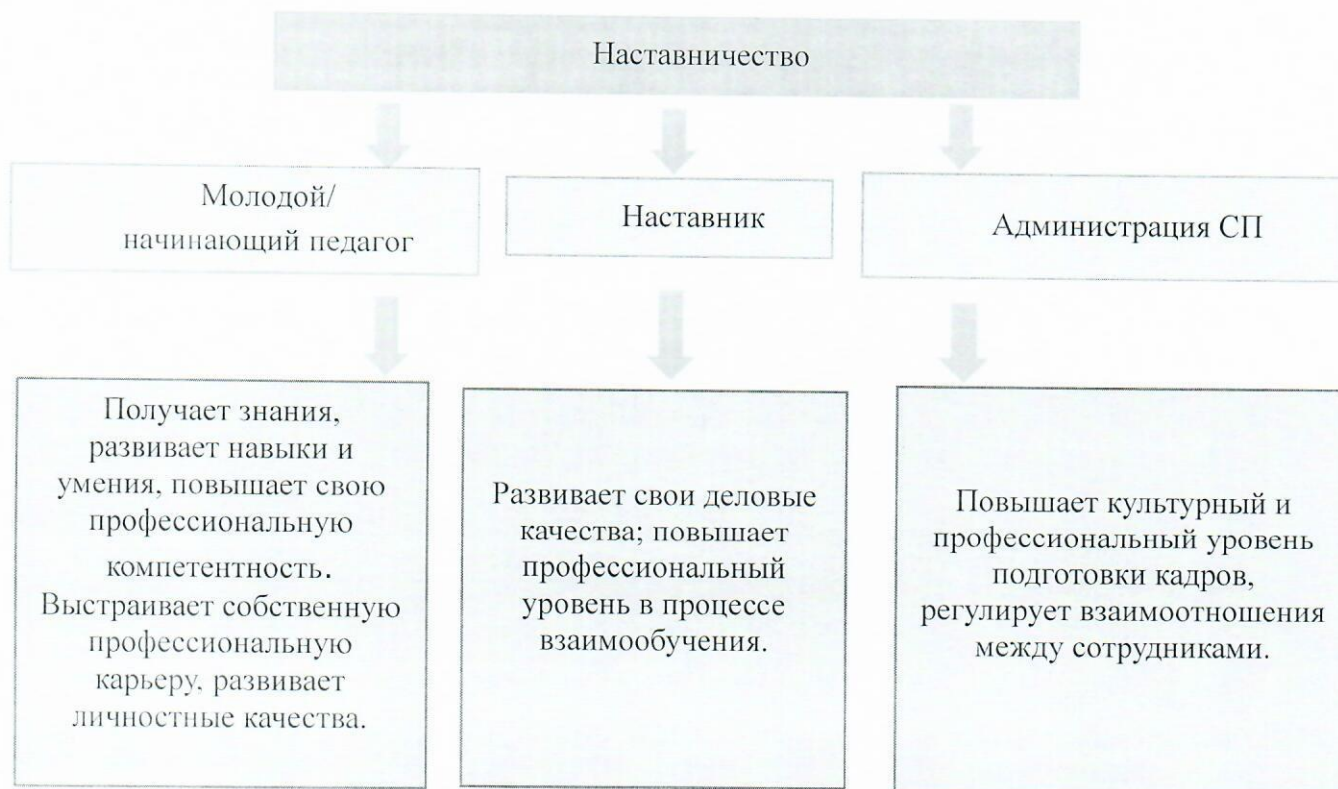
Достижение результатов отслеживается по итогам мониторинга реализации Проекта.

### Описание модели педагогического наставничества в СП

Под моделью педагогического наставничества мы понимаем систему условий, необходимых для организации и реализации процесса наставничества на уровне СП и достижения планируемых результатов.

Наставничество - одна из функций работника, предполагающая помощь новому сотруднику в период адаптации на новом рабочем месте. Включает в себя планирование, организацию и контроль введения нового работника в должность. Заключается в практической передаче профессиональных и иных навыков и знаний от более опытного работника - менее опытному.

### Взаимодействие субъектов наставничества в СП



Основными принципами движения наставничества являются

- открытость,
- компетентность,
- соблюдение норм профессиональной этики.



Реализация данной модели наставничества направлена на создание комфортной профессиональной среды, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Организация наставничества в процессе повышения профессиональной компетентности молодого педагога носит поэтапный характер и включает в себя формирование и развитие функциональных и личностных компонентов деятельности начинающего педагога, имеющего опыт работы.

Наставничество в нашем педагогическом коллективе выстроено в три этапа:

Название этапа	Задачи этапа	Содержание этапа
I этап адаптационный	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Создание нормативно-правовой базы.</li> <li>- Выявление профессиональных затруднений начинающих педагогов, разработка основных направлений работы.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Создание пакета нормативных документов по наставничеству.</li> <li>- Проведение мониторинга или диагностических срезов начинающих/молодых педагогов с целью выявления профессиональных затруднений.</li> <li>- Составление и утверждение плана работы с начинающими педагогами.</li> </ul>



<p><b>2 этап основной.</b></p>	<p>Реализация плана работы по наставничеству.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Организация наставничества на согласно требованиям Положения о наставничестве.</li> <li>- Реализация плана работы с начинающими педагогами.</li> </ul> <p>Проведение промежуточного тестирования молодых/ начинающих педагогов.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Изучение и обобщение материала, накопленного молодым/начинающим педагогом;</li> <li>- создание информационно-методического банка для обеспечения целостного видения деятельности начинающего педагога.</li> </ul>
<p><b>3 этап контрольно - оценочный.</b></p>	<p>- Подведение итогов работы и анализ эффективности системы работы по наставничеству</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Проведение мониторинга реализации этапов работы;</li> <li>- Изучение и обобщение накопленного материала;</li> <li>- Осуществление проблемного анализа: проведение коррекции задач и планов работы по наставничеству;</li> <li>- Формирование банка информации из опыта работы по наставничеству.</li> </ul>

Составной частью системы повышения квалификации молодых/начинающих воспитателей является «Школа молодого педагога».

«Школа молодого педагога» осуществляет следующие функции:

- Изучает образовательные программы дошкольного образования, нормативные документы, методическую литературу по вопросам образования;
- Оказывает консультативную помощь через консультации, семинары, мастер-классы, практические занятия, взаимопосещения;
- Определяет соответствие развивающей предметно – пространственной среды и образовательного процесса возрастным и индивидуальным особенностям воспитанников, требованиям образовательной программы дошкольного образования.

Профессиональное становление педагога проходит тем успешнее, чем шире возможности его самореализации в профессиональной деятельности. В связи с этим основными формами обучения в СП являются интерактивные формы: интерактивные лекции, мастер-классы, ролевые игры, психологические тренинги, моделирование педагогических ситуаций, творческие отчеты, открытые показы, защита методических разработок.

#### **Условия эффективности работы по наставничеству**

- взаимосвязь всех звеньев методической деятельности, её форм;
- системность и непрерывность в организации;
- сочетание теоретических и практических форм;
- оценка результатов деятельности;
- своевременное обеспечение педагогов методической информацией.

## **Формы педагогического наставничества и педагогического взаимодействия**

Формами наставничества могут быть:

- Индивидуальная, когда наставник передаёт свой опыт, оказывает методическую помощь и сопровождает профессиональное становление и развитие наставляемого «один на один».
- Групповая, когда наставник(и) передаёт свой опыт, оказывает методическую помощь и сопровождает профессиональное становление и развитие наставляемого(мых).
- Флэш-наставничество – это осуществление наставничества в ограниченном временном интервале через одноразовые встречи или обсуждения.
- Виртуальное наставничество – это осуществление наставничества в режиме онлайн.

Возможна взаимосвязь двух и более форм наставничества в рамках одной формы педагогического взаимодействия.

### **Мониторинг реализации**

Мониторинг реализации Проекта ежегодно осуществляет заместитель заведующего по УВР.

Критерии и показатели эффективности реализации Проекта представлены в приложении 1.

### **Финансирование**

Реализация Проекта не допускает регулярного финансирования.

### **Механизм управления/ контроля**

Координацию взаимодействия (управление и контроль) всех субъектов реализации Проекта осуществляет заведующий СП.



**Общая информация о педагогических работниках ОУ -**

Общее количество педагогов в образовательном учреждении, чел.

- Количество педагогов, охваченных одной из форм педагогического взаимодействия в области наставничества, чел.

- Из них молодых/начинающих педагогов со стажем работы до 3-х лет, закрепленных за наставником (не ниже 100 %), чел.

- Из них педагогов со стажем работы более 3-х лет, закрепленных за наставником, чел.

- Из них педагогов-наставников, чел.

Критерии эффективности	Показатели эффективности	Минимальное значение/ шкала оценки	Сроки мониторинга*
Наличие программы по развитию системы наставничества	Наличие программы/проекта по развитию системы наставничества на уровне ДОУ	Имеется/ отсутствует	Январь 2021
Наличие раздела «Развитие наставничества» на сайте	Создание, наполнение и обновление раздела на сайте ДОУ	Имеется/ отсутствует пакет локальных актов	Январь 2021
Наличие условий для устранения профессиональных, личностных дефицитов у всех категорий педагогических работников	Наличие и доступность возможностей для ликвидации образовательных, личностных, профессиональных дефицитов на уровне ДОУ (ГШМП, ШМП, творческие группы, МО, МС и др.)	Имеется, доступно /	Ежегодно, 2020-2024
Наличие эффективной системы мотивации педагогических работников наставничеству	Наличие системы материальной мотивации на уровне ДОУ	Имеется, эффективна /	Ежегодно, 2020-2024
	Наличие системы нематериальной мотивации на уровне ДОУ	Имеется, неэффективна / Не имеется	Ежегодно, 2020-2024
<b>Наставляемые</b>			
Закрепляемость молодых педагогов в ДОУ	Соотношение количества принятых молодых/ начинающих педагогов в ДОУ и количество молодых специалистов, отработавших в данном ДОУ 3-5 лет	Не ниже 40 %	Ежегодно, 2020-2024
	Соотношение количества молодых/ начинающих, педагогов со стажем работы в ДОУ до 3-х лет и общего количества педагогических работников	Не ниже 30 %	Ежегодно, 2020-2024
Участие молодых/ начинающих педагогов в профессиональных конкурсах	Количество молодых специалистов, принявших участие в профессиональных конкурсах на уровне ДОУ, муниципалитета, региона	Не менее 10 %	Ежегодно, 2020-2024

Участие молодых/ начинающих педагогов со стажем работы до 3-х лет в возрасте до 35 лет в различных формах поддержки и сопровождения	Количество молодых/начинающих педагогов со стажем работы до 3-х лет в возрасте до 35 лет, принявших участие в различных формах поддержки и сопровождения (кроме конкурсов)	Не менее 70 % и не реже 4 раз в год	
<b>Наставники</b>			
Распространение опыта наставничества непрерывность повышения квалификации наставника	Количество участия (публикаций, выступлений) наставника в конференциях, семинарах и иных образовательных событиях по распространению педагогического опыта на уровне ДОО, муниципалитета, региона	-	Ежегодно, 2020-2024
	Количество педагогов-наставников, прошедших обучение по программам дополнительного профессионального образования в области наставничества	-	Ежегодно, 2020-2024
	Количество педагогов-наставников, принявших участие в профессиональных конкурсах в области наставничества на уровне ОУ, муниципалитета, региона	-	Ежегодно, 2020-2024
	Количество педагогов-наставников, принявших участие в экспертизе конкурсных материалов для наставляемых и наставников на муниципальном и региональном уровнях	-	Ежегодно, 2020-2024

*Примечание:*

Мониторинг проводится ежегодно в мае текущего учебного года.